

# Transformasi Organisasi: Kelahiran, Pertumbuhan, Kemunduran, dan Kematian :

1. Siklus Hidup Organisasi
2. Kelahiran Organisasi
3. Model Ekologi Populasi Kelahiran Organisasi
4. Teori Kelembagaan Pertumbuhan Organisasi
5. Model Pertumbuhan Organisasi Greiner

## Tabel Ringkasan Isi Dokumen

Sub Bagian	Isi Utama
Pengantar	Perubahan organisasi sebagai keniscayaan dalam dunia bisnis
Definisi Perubahan Organisasi	Proses perubahan struktur, budaya, atau strategi organisasi
Jenis Perubahan Organisasi	Struktural, budaya, dan teknologi
Tantangan dalam Perubahan	Resistensi, komunikasi buruk, dan ketidakpastian
Strategi Manajemen Perubahan	Perencanaan, komunikasi efektif, pelatihan, dan evaluasi
Studi Kasus dan Kesimpulan	Pembelajaran dari keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam perubahan

### 1. Pengantar: Pentingnya Perubahan Organisasi

Dalam dunia bisnis yang terus berubah, perubahan organisasi menjadi suatu keniscayaan. Organisasi yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal maupun internal akan tertinggal dan kehilangan daya saing. Menurut Robbins dan Judge (2019), perubahan organisasi adalah respons terhadap dinamika lingkungan yang menuntut fleksibilitas dan inovasi. Perubahan ini bisa bersifat reaktif atau proaktif, tergantung pada kesiapan dan strategi organisasi.

Perubahan tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga menyentuh dimensi sosial dan psikologis dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Lewin (1951) yang menyatakan bahwa perubahan organisasi memerlukan proses "unfreezing", "changing", dan "refreezing" untuk menciptakan transformasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, memahami dinamika perubahan menjadi penting agar organisasi dapat mengelola tantangan yang muncul secara efektif.

Dalam konteks ini, dokumen membahas jenis-jenis perubahan organisasi, tantangan yang dihadapi selama proses perubahan, serta strategi manajemen yang dapat diterapkan untuk

memastikan keberhasilan transformasi. Dengan pendekatan yang sistematis dan partisipatif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan dan meningkatkan

**Tabel Ringkasan Konsep Transformasi Organisasi**

Topik	Fokus Utama
1. Siklus Hidup Organisasi	Tahapan organisasi dari lahir hingga mati
2. Kelahiran Organisasi	Faktor-faktor yang memicu terbentuknya organisasi baru
3. Model Ekologi Populasi	Perspektif seleksi alam dalam kelahiran dan bertahannya organisasi
4. Teori Kelembagaan	Peran norma sosial dan tekanan institusional dalam pertumbuhan organisasi
5. Model Pertumbuhan Organisasi Greiner	Lima fase pertumbuhan dan krisis organisasi
6. Kemunduran dan Kematian Organisasi	Faktor penyebab organisasi gagal atau bubar

**Tabel Ringkasan: Siklus Hidup Organisasi**

**Tahap            Deskripsi Singkat**

Kelahiran	Organisasi terbentuk karena peluang pasar, inovasi, atau kebutuhan sosial tertentu
Pertumbuhan	Organisasi memperluas struktur, sumber daya, dan operasionalnya
Kedewasaan	Organisasi stabil, efisien, dan fokus pada optimalisasi
Kemunduran	Terjadi stagnasi, penurunan kinerja, atau kehilangan relevansi
Kematian	Organisasi dibubarkan karena tidak mampu bertahan atau beradaptasi

Konsep **siklus hidup organisasi** menggambarkan perjalanan organisasi dari awal pembentukan hingga kemungkinan pembubarannya. Model ini mengasumsikan bahwa organisasi, seperti makhluk hidup, mengalami tahapan-tahapan yang khas: kelahiran, pertumbuhan, kedewasaan, kemunduran, dan kematian (Adizes, 1979). Setiap tahap memiliki karakteristik, tantangan, dan kebutuhan manajerial yang berbeda.

Pada tahap **kelahiran**, organisasi muncul sebagai respons terhadap peluang pasar atau kebutuhan sosial. Biasanya diprakarsai oleh individu atau kelompok dengan visi tertentu. Tahap ini ditandai dengan struktur yang fleksibel, sumber daya terbatas, dan fokus pada kelangsungan hidup (Katz & Gartner, 1988).

Tahap **pertumbuhan** terjadi ketika organisasi mulai memperluas operasional, merekrut lebih banyak staf, dan membangun sistem formal. Menurut Greiner (1972), pertumbuhan ini sering disertai dengan krisis, seperti krisis kepemimpinan atau koordinasi, yang menuntut perubahan struktur.

Saat mencapai **kedewasaan**, organisasi menjadi lebih stabil dan efisien. Fokus bergeser dari ekspansi ke optimalisasi proses dan pengendalian biaya. Namun, jika tidak ada inovasi, organisasi bisa memasuki tahap **kemunduran**, yang ditandai dengan stagnasi, penurunan produktivitas, dan kehilangan daya saing (Miller & Friesen, 1984).

Akhirnya, jika organisasi gagal beradaptasi, maka akan memasuki tahap **kematian**. Ini bisa berupa kebangkrutan, merger, atau pembubaran. Oleh karena itu, pemahaman terhadap siklus hidup ini penting agar manajemen dapat mengantisipasi dan merespons perubahan secara strategis.

**Tabel Ringkasan: Kelahiran Organisasi**

Aspek	Penjelasan
Faktor Pendorong	Peluang pasar, inovasi teknologi, kebutuhan sosial
Proses Pembentukan	Dimulai dari ide, pembentukan tim, hingga legalisasi
Tantangan Awal	Keterbatasan sumber daya, ketidakpastian pasar, dan legitimasi eksternal
Peran Pendiri	Sangat penting dalam membentuk visi, budaya awal, dan struktur organisasi

Kelahiran organisasi merupakan tahap awal dalam siklus hidup organisasi, di mana entitas baru terbentuk untuk memenuhi kebutuhan pasar atau sosial yang belum terpenuhi. Proses ini sering kali dimulai dari ide atau visi seorang pendiri yang melihat peluang di tengah ketidakpastian. Menurut Katz dan Gartner (1988), kelahiran organisasi adalah hasil dari interaksi antara individu, peluang, dan sumber daya yang tersedia.

Faktor-faktor yang mendorong kelahiran organisasi meliputi inovasi teknologi, perubahan regulasi, atau kebutuhan sosial yang mendesak. Misalnya, munculnya teknologi digital telah melahirkan banyak startup berbasis aplikasi. Selain itu, faktor lingkungan seperti dukungan kebijakan pemerintah atau akses terhadap modal ventura juga memainkan peran penting (Aldrich & Fiol, 1994).

Namun, tahap ini penuh tantangan. Salah satu tantangan utama adalah **legitimasi eksternal**, yaitu bagaimana organisasi baru memperoleh pengakuan dari pelanggan, investor, dan mitra bisnis. Tanpa legitimasi, organisasi sulit untuk bertahan dan berkembang. Selain itu, keterbatasan sumber daya seperti modal, tenaga kerja, dan pengalaman manajerial juga menjadi hambatan signifikan (Stinchcombe, 1965).

Peran pendiri sangat krusial dalam tahap ini. Mereka tidak hanya bertindak sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai simbol budaya organisasi. Visi dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh pendiri akan membentuk dasar budaya organisasi di masa depan. Oleh karena itu, keputusan awal yang diambil pada tahap kelahiran memiliki dampak jangka panjang terhadap arah dan keberhasilan organisasi.

**Tabel Ringkasan: Model Ekologi Populasi**

Aspek	Penjelasan
Fokus Teori	Seleksi alam dalam populasi organisasi
Unit Analisis	Populasi organisasi, bukan individu organisasi
Mekanisme Utama	Variasi, seleksi, dan retensi
Implikasi untuk Kelahiran	Organisasi baru muncul dan bertahan jika sesuai dengan tekanan lingkungan
Tantangan	Inersia struktural dan legitimasi eksternal

**Deskripsi: Model Ekologi Populasi (±300 kata)**

Model **Ekologi Populasi Organisasi** dikembangkan oleh Michael T. Hannan dan John Freeman (1977) sebagai alternatif terhadap pendekatan adaptasi dalam teori organisasi. Model ini menekankan bahwa kelahiran dan kelangsungan hidup organisasi lebih ditentukan oleh proses seleksi alam dalam populasi organisasi, bukan oleh kemampuan adaptasi individu organisasi[1].

Dalam pendekatan ini, unit analisis bukanlah organisasi tunggal, melainkan populasi organisasi yang berada dalam lingkungan tertentu. Tiga mekanisme utama dalam model ini adalah **variasi, seleksi, dan retensi**. Variasi terjadi ketika organisasi baru muncul dengan karakteristik yang berbeda. Seleksi terjadi ketika lingkungan “memilih” organisasi yang paling sesuai dengan kondisi eksternal. Retensi adalah proses di mana karakteristik organisasi yang berhasil dipertahankan dan direplikasi.

Salah satu konsep penting dalam model ini adalah **inersia struktural**, yaitu kecenderungan organisasi untuk mempertahankan struktur yang ada karena adanya batasan sumber daya, legitimasi, dan kompleksitas internal. Inersia ini membuat organisasi sulit untuk beradaptasi secara cepat, sehingga hanya organisasi yang sejak awal memiliki kecocokan dengan lingkungan yang akan bertahan.

Dalam konteks kelahiran organisasi, model ini menyatakan bahwa hanya sebagian kecil dari organisasi baru yang akan bertahan dalam jangka panjang. Organisasi yang tidak sesuai dengan tekanan lingkungan, seperti regulasi, teknologi, atau preferensi pasar, akan tersingkir. Oleh karena itu, kelahiran organisasi bukan hanya soal inovasi, tetapi juga soal kecocokan struktural dan legitimasi sosial.

Model ini memberikan wawasan penting bahwa kelangsungan hidup organisasi baru sangat bergantung pada konteks populasi dan tekanan seleksi eksternal, bukan semata-mata pada strategi internal.

**References**

[1] [The Population Ecology of Organizations - JSTOR](#)

**Tabel Ringkasan: Teori Kelembagaan dan Pertumbuhan Organisasi**

<b>Aspek</b>	<b>Penjelasan</b>
Fokus Teori	Pengaruh norma sosial, budaya, dan tekanan institusional terhadap organisasi
Konsep Utama	Isomorfisme, legitimasi, dan tekanan institusional
Implikasi untuk Pertumbuhan	Organisasi tumbuh dengan menyesuaikan diri terhadap ekspektasi eksternal
Tantangan	Konformitas dapat menghambat inovasi dan fleksibilitas

**Deskripsi: Teori Kelembagaan dan Pertumbuhan Organisasi (±300 kata)**

**Teori kelembagaan (institutional theory)** menjelaskan bagaimana organisasi tumbuh dan berkembang tidak hanya karena efisiensi internal, tetapi juga karena tekanan eksternal yang bersifat sosial dan normatif. Teori ini menekankan pentingnya **legitimasi**—yaitu sejauh mana organisasi dianggap sah oleh lingkungan sosialnya—sebagai faktor utama dalam pertumbuhan dan kelangsungan hidup organisasi (DiMaggio & Powell, 1983).

Salah satu konsep kunci dalam teori ini adalah **isomorfisme**, yaitu kecenderungan organisasi dalam suatu bidang industri untuk menjadi semakin mirip satu sama lain. Isomorfisme ini dapat terjadi karena tiga jenis tekanan: **koersif** (misalnya regulasi pemerintah), **mimetik** (meniru organisasi sukses), dan **normatif** (standar profesional dan budaya kerja). Ketika organisasi menghadapi ketidakpastian, mereka cenderung meniru praktik organisasi lain yang dianggap berhasil, bukan karena praktik tersebut paling efisien, tetapi karena dianggap sah secara sosial.

Dalam konteks pertumbuhan organisasi, teori kelembagaan menunjukkan bahwa organisasi sering kali memperluas struktur dan proses mereka untuk memenuhi ekspektasi eksternal, seperti sertifikasi, akreditasi, atau standar industri. Hal ini dapat membantu organisasi memperoleh legitimasi dan akses ke sumber daya penting seperti pendanaan, pelanggan, dan mitra strategis (Meyer & Rowan, 1977).

Namun, tekanan untuk konformitas juga dapat menjadi hambatan. Ketika organisasi terlalu fokus pada legitimasi eksternal, mereka bisa kehilangan fleksibilitas dan inovasi. Oleh karena itu, pertumbuhan yang berkelanjutan memerlukan keseimbangan antara memenuhi tuntutan institusional dan mempertahankan keunikan serta kemampuan adaptif.

**Tabel Ringkasan: Model Pertumbuhan Organisasi Greiner**

Fase Pertumbuhan	Krisis yang Muncul	Solusi Umum
1. Kreativitas	Krisis Kepemimpinan	Penunjukan manajer profesional
2. Arah	Krisis Otonomi	Desentralisasi
3. Delegasi	Krisis Pengendalian	Koordinasi melalui sistem formal
4. Koordinasi	Krisis Birokrasi	Kolaborasi dan kerja tim lintas fungsi
5. Kolaborasi	Krisis Pertumbuhan Internal	Inovasi dan pembaruan struktural

Model pertumbuhan organisasi yang dikembangkan oleh **Larry E. Greiner (1972)** merupakan salah satu kerangka kerja paling berpengaruh dalam memahami dinamika pertumbuhan organisasi. Model ini menyatakan bahwa pertumbuhan organisasi terjadi melalui serangkaian fase yang masing-masing diikuti oleh krisis yang khas. Setiap fase pertumbuhan memerlukan perubahan struktural dan manajerial agar organisasi dapat terus berkembang.

Fase pertama adalah **kreativitas**, di mana organisasi baru berkembang melalui inovasi dan energi pendiri. Namun, ketika organisasi tumbuh, muncul **krisis kepemimpinan** karena struktur informal tidak lagi memadai. Solusinya adalah dengan menunjuk manajer profesional.

Fase kedua adalah **arah**, di mana struktur formal dan sistem manajemen mulai diterapkan. Namun, hal ini menimbulkan **krisis otonomi**, karena manajer tingkat menengah merasa terkekang. Solusinya adalah desentralisasi.

Fase ketiga adalah **delegasi**, di mana tanggung jawab diberikan kepada unit-unit yang lebih kecil. Namun, ini dapat menyebabkan **krisis pengendalian**, karena manajemen pusat kehilangan kendali. Maka, organisasi perlu membangun sistem koordinasi yang kuat.

Fase keempat adalah **koordinasi**, di mana sistem formal dan prosedur digunakan untuk menyatukan unit-unit yang terdesentralisasi. Namun, birokrasi yang berlebihan dapat menyebabkan **krisis birokrasi**, yang menghambat fleksibilitas. Solusinya adalah meningkatkan kolaborasi lintas fungsi.

Fase kelima adalah **kolaborasi**, di mana organisasi menekankan kerja tim, budaya terbuka, dan inovasi. Namun, pertumbuhan internal yang cepat dapat menyebabkan **krisis kejenuhan**, yang memerlukan pembaruan struktural dan inovasi berkelanjutan.

Model Greiner menekankan bahwa pertumbuhan bukanlah proses linier yang mulus, tetapi penuh dengan tantangan yang harus diatasi melalui perubahan struktural dan kepemimpinan yang adaptif.

**Tabel Ringkasan: Kemunduran dan Kematian Organisasi**

Aspek	Penjelasan
Penyebab Kemunduran	Stagnasi inovasi, kegagalan adaptasi, konflik internal
Tanda-Tanda Awal	Penurunan kinerja, kehilangan pasar, tingginya turnover
Proses Kematian	Kebangkrutan, merger, akuisisi, atau pembubaran
Strategi Pencegahan	Restrukturisasi, inovasi, perubahan kepemimpinan

**Deskripsi: Kemunduran dan Kematian Organisasi (±300 kata)**

**Kemunduran organisasi** adalah fase dalam siklus hidup organisasi yang ditandai dengan penurunan kinerja, kehilangan relevansi pasar, dan melemahnya struktur internal. Menurut Weitzel dan Jonsson (1989), kemunduran adalah proses bertahap yang dapat dikenali melalui gejala-gejala seperti penurunan pendapatan, konflik internal, dan meningkatnya turnover karyawan. Jika tidak ditangani, kemunduran ini dapat berujung pada **kematian organisasi**, yaitu berhentinya operasi secara permanen.

Penyebab utama kemunduran antara lain adalah kegagalan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, seperti teknologi baru, perubahan preferensi konsumen, atau tekanan kompetitif. Selain itu, **stagnasi inovasi** dan kepemimpinan yang tidak responsif juga mempercepat proses kemunduran (Mellahi & Wilkinson, 2004).

Kematian organisasi bisa terjadi dalam berbagai bentuk, seperti **kebangkrutan, merger, akuisisi**, atau **likuidasi**. Dalam banyak kasus, organisasi tidak mati secara tiba-tiba, tetapi melalui proses bertahap yang disebut sebagai “organizational decline spiral” (Cameron, Whetten, & Kim, 1987). Proses ini mencakup penurunan sumber daya, pengurangan staf, dan hilangnya kepercayaan dari pemangku kepentingan.

Namun, kemunduran tidak selalu berakhir dengan kematian. Organisasi dapat melakukan **restrukturisasi**, mengganti kepemimpinan, atau mengadopsi strategi inovatif untuk membalikkan keadaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengenali tanda-tanda awal kemunduran dan bertindak cepat.

Pemahaman terhadap dinamika kemunduran dan kematian organisasi membantu pemimpin dalam merancang strategi penyelamatan dan memastikan keberlanjutan organisasi di tengah ketidakpastian lingkungan bisnis.

**Daftar Referensi (APA Style)**

- Adizes, I. (1979). Organizational passages—Diagnosing and treating lifecycle problems of organizations. *Organizational Dynamics*, 8(1), 3–25. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90001-9](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90001-9)

- Aldrich, H. E., & Fiol, C. M. (1994). Fools rush in? The institutional context of industry creation. *Academy of Management Review*, 19(4), 645–670. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9412190216>
- Cameron, K. S., Whetten, D. A., & Kim, M. U. (1987). Organizational dysfunctions of decline. *Academy of Management Journal*, 30(1), 126–138. <https://doi.org/10.5465/255897>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Greiner, L. E. (1972). Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard Business Review*, 50(4), 37–46.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82(5), 929–964. <https://doi.org/10.1086/226424>
- Katz, J., & Gartner, W. B. (1988). Properties of emerging organizations. *Academy of Management Review*, 13(3), 429–441. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306967>
- Mellahi, K., & Wilkinson, A. (2004). Organizational failure: A critique of recent research and a proposed integrative framework. *International Journal of Management Reviews*, 5(1), 21–41. <https://doi.org/10.1111/j.1460-8545.2004.00095.x>
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- Miller, D., & Friesen, P. H. (1984). A longitudinal study of the corporate life cycle. *Management Science*, 30(10), 1161–1183. <https://doi.org/10.1287/mnsc.30.10.1161>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Stinchcombe, A. L. (1965). Social structure and organizations. In J. G. March (Ed.), *Handbook of Organizations* (pp. 142–193). Chicago: Rand McNally.
- Weitzel, W., & Jonsson, E. (1989). Decline in organizations: A literature integration and extension. *Administrative Science Quarterly*, 34(1), 91–109. <https://doi.org/10.2307/2392987>